

Teilzeitarbeit

gesetzliche und tarifliche
Regelungen

Teilzeit ermöglichen

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

Teilzeitarbeitsplätze ausschreiben

Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Information interessierter Beschäftigter

Der Arbeitgeber hat einer/einem Beschäftigten, der/die ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner/ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

Information des Betriebsrates

- Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren,
- insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über
- die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt.

Antrag auf Teilzeitarbeit

- Ein/e Beschäftigte/r, dessen/deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine/ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.
- Der/die Beschäftigte muss die Verringerung seiner/ihrer Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen.
- Er/Sie soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Gründe für Teilzeitarbeit

Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als ihre individuelle Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und
- dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

siehe § 16 TV AWO NRW

Dauer der Teilzeitarbeit

- Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu befristen.
- Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- Eine weitergehende einvernehmliche Verlängerung der Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit ist möglich.

siehe § 16 TV AWO NRW

Vereinbarung von Teilzeitarbeit

- Der Arbeitgeber hat mit der/dem Beschäftigten die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- Er hat mit der/dem Beschäftigten Einvernehmen über die von ihm/ihr festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

Zustimmung des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen der/des Beschäftigten festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Entscheidungsfrist des Arbeitgebers

- Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber der/dem Beschäftigten spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.
- Haben sich Arbeitgeber und Beschäftigte/r nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Beschäftigten gewünschten Umfang.
- Haben Arbeitgeber und Beschäftigte/r über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des/der Beschäftigten als festgelegt.
- Der Arbeitgeber kann die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des/der Beschäftigten an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

erneuter Antrag auf Teilzeit

- Der/die Beschäftigte kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen,
- nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Arbeitszeitverlängerung

- Der Arbeitgeber hat einer/einem Teilzeitbeschäftigten, der/die ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner/ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen,
- es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.
- Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird. (siehe § 16 TV AWO NRW, Vermeidung von Missbrauch?)

Diskriminierungsverbot

- Der Arbeitgeber darf eine/n Beschäftigten, der/die seine Recht in Anspruch nimmt, nicht benachteiligen.
- Ein/e Teilzeitbeschäftigte/r darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein/e vergleichbare/r Vollzeitbeschäftigte/r, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
- Einer/Einem Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.
- Beispiel: geringfügige Arbeitsverhältnisse

Aus- und Weiterbildung

- Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn,
- dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigter entgegenstehen.

Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines/einer Beschäftigten, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam.

Arbeit auf Abruf

- Arbeitgeber und Beschäftigte/r können vereinbaren, dass der/die Beschäftigte ihre/seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf).
- Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen.
- Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.
- Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des/der Beschäftigten jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.
- Der/die Beschäftigte ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Job-Sharing

- Arbeitgeber und Beschäftigte/r können vereinbaren, dass mehrere Beschäftigte sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung).
- Ist eine/r dieser Beschäftigten an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Beschäftigten zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben.
- Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.
- Scheidet ein/e Beschäftigte aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines/einer anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Beschäftigten durch den Arbeitgeber unwirksam.
- Das gilt auch, wenn sich Gruppen von Beschäftigten auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung vorliegt.